

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)  
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**RIFQATUL MAULIDAH**  
NIM: 08510101

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2012**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)  
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



O l e h

**RIFQATUL MAULIDAH**  
NIM : 08510125

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2012**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)  
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

**SKRIPSI**

O l e h

**RIFQATUL MAULIDAH**  
NIM : 08510125

Telah Disetujui 20 januari 2011  
Dosen Pembimbing,

**Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si**  
NIP 19720212 200312 1 003

Mengetahui :  
Ketua Jurusan,

**Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si**  
NIP 19720212 200312 1 003

## LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSRO) KANTOR CABANG SYARIAH MALANG

## SKRIPSI

O l e h

**RIFQATUL MAULIDAH**

NIM: 08510125

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada

### Susunan Dewan Penguji

### Tanda Tangan

1. Penguji I  
**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag** : (                      )  
NIP 19490929 198103 1004
2. Penguji II  
**Siswanto, SE., M.Si** : (                      )  
NIP 19750906 200604 1 001
3. Penguji III (Pembimbing)  
**Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si** : (                      )  
NIP 19720212 200312 1 003

Mengetahui :  
Ketua Jurusan,

**Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si**  
NIP 19720212 200312 1 003

## PERSEMBAHAN

Semua tali akan mengerut kecuali tali Nya, dan semua pintu akan tertutup kecuali pintu Nya, Allah maha dekat, maha mendengar dan maha menjawab. Dia mengabulkan setiap doa orang yang berada dalam kesulitan. Dia beri ujian kepada kita karena kita manusia yang membutuhkan dan lemah. Selalu butuh akan pertolongan Nya dan Dia maha kaya, maha kuat, maha tunggal dan maha terpuji, agar kita senantiasa berdoa, dan tidak lupa akan siapa kita sebenarnya.

Dengan ketulusan hati dan cinta kasih sayang nan suci kupersembahkan karya ini untuk orang-orang yang senantiasa bersemayam dalam hati dan yang aku cintai selama hidupku, Sepanjang mutiara hati yang memancarkan sinar kasih sayang yang tak pernah usai dalam menyayangiku, mengasihiku, yang telah mendidiku dan mengasuhku dengan setulus hati, sebening cinta dan setulus doa.

Untuk ayah dan bundaku.....

*manusia yang sangat tegar....*

*jika kulihat pengorbananmu, niscaya tidak akan berhenti air mata untuk menangisi*

*karena engkau aku ada ...*

*karena engkau ananda menikmati hidup serta kelembutan kasih sayangmu....*

*karena do'amu ananda berhasil....*

*Ayah, Bunda.....*

*jikalau ada timbangan amal, niscaya ananda tidak sanggup untuk membalas*

*kebaikanmu.....*

*doa serta kasih sayangmu menyertaiku dalam berbagai situasiku.....*

*terima kasih ayah dan bunda.....*

## **MOTTO**

Jangan hidup dalam idealisme – idealisme, tapi hiduplah dengan realita. Sebab, dengan hidup dalam idealisme, sama saja dengan anda menginginkan diri orang lain apa yang tidak dapat anda lakukan. Karena itu jadilah orang yang obyektif  
(dalam melihat kenyataan)

Terimalah pilihan Allah dengan gembira. Sebab, manusia tidak tahu tentang kemaslahatan. Bisa jadi kesulitan itu lebih baik dari pada kemudahan.

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Program S1 di Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN MALIKI Malang.
2. Drs. HA, Muhtadi Ridwan, MA, selaku dekan fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang

3. Ayahanda H. Zainal Abidin dan ibunda Hj. Siti Maimunah (umi dan abi tercinta) yang telah mendidik dengan kasih sayang, mendo'akan dengan tulus dan memberi semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi S1 di UIN MALIKI Malang. Tak lupa kepada adikku Nadiatus Shalihah Zain, dan M. Ziyad Nubly Zain yang telah menjadi motivator bagi penulis untuk terus berkarya.
4. Dr. Ahmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
5. Meldona, SE., MM., Ak selaku dosen wali terima kasih bimbingan, dan do'a serta motivasinya.
6. Para staff pengajar Program S1 fakultas ekonomi jurusan manajemen yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar
7. Karyawan Bank BTN Syariah Malang sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.
8. Teman-teman kuliah khususnya Angkatan 2008 kelas D pada umumnya, (Wecha, Ismy, Faizah, Hartin, Fina, Lia, Desi, dan Qiqi) yang telah memberikan bantuan serta dukungan, semangat serta sebuah persahabatan dan kerjasama yang baik selama kuliah S1 fakultas ekonomi jurusan manajemen.
9. Temen – teman kontrakan (Indah, Nazail, Wahidun) dan semua teman – teman yang lain terimakasih telah memberikan tempat tinggal sementara bagi penulis demi menyelesaikan skripsi.



10. Keluarga Hadi Mulyadi dan Sumiyati yang telah memberikan waktu luang dan tempat tinggal untuk penulis, serta memberikan dukungan materiil maupun spiritual.
11. Teman – teman PPIQ NJ terutama PPIQ tabassum. Dan tak lupa pula sahabat karibku Oo’ dan Uu’ serta mas Udin dan mas Husni, terimakasih atas bantuannya serta dukungannya demi menyelesaikan kuliah ini.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan kepada pihak yang teramat besar pula perannya dalam membantu saya untuk menyelesaikan studi ini. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi

## BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Kajian Teoritis .....	10
2.2.1 Budaya Organisasi .....	8
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	8
b. Aspek Budaya Organisasi .....	10
c. Pentingnya Budaya Organisasi .....	12
d. Terbentuknya Budaya Organisasi .....	13
e. Cara Mempertahankan Budaya Organisasi.....	14
f. Budaya Organisasi dalam Islam.....	15
2.2.2 Stres Kerja.....	18

a. Pengertian Stres Kerja.....	18
b. Jenis – Jenis Stres .....	20
c. Akibat – Akibat Stres Pada Organisasi .....	21
d. Cara Mencegah Stres .....	22
e. Stres Kerja Dalam Islam .....	24
2.2.3 <i>Turnover Intention</i> .....	26
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	26
b. Factor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	28
c. <i>Turnover Intention</i> dalam Islam.....	30
2.3 Kerangka Berfikir .....	33
2.4 Hipotesis.....	34
2.5 Model Konsep.....	34
2.6 Model Hipotesis .....	34
2.6.1 Hipotesis Penelitian.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi penelitian .....	36
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.4 Data dan Jenis Data .....	37
a. Data Primer .....	38
b. Data Sekunder .....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	39
a. Observasi .....	39
b. Interview (Wawancara) .....	39
c. Kuesioner .....	40
d. Dokumentasi .....	40
3.6 Instrumen Penelitian .....	40
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	41
a. Variabel Budaya Organisasi .....	42
b. Variabel Stres Kerja .....	42
c. Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	43

3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	43
<b>BAB IV PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	54
4.2 Pembahasan Data Hasil Penelitian .....	67
4.3 Pembahasan Hasil.....	88
4.4 Keterbatasan Penelitian .....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	8
Tabel 3.1 : Variabel Budaya Organisasi .....	42
Tabel 3.2 : Variabel Stres Kerja .....	43
Tabel 3.3 : Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	43
Tabel 3.4 : Kaidah Durbin Watson .....	49
Tabel 4.1 : Diskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin .....	67
Tabel 4.2 : Diskripsi Responden berdasarkan jenis Usia .....	68
Tabel 4.3 : Diskripsi Responden berdasarkan jenis Pendidikan .....	69
Tabel 4.4 : Diskripsi Responden berdasarkan jenis masa kerja .....	70
Tabel 4.5 : Item Variabel Budaya Organisasi .....	71
Tabel 4.6 : Item Variabel Stres Kerja.....	73
Tabel 4.7 : Item Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	74
Tabel 4.8 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	76
Tabel 4.9 : Uji Normalitas .....	77
Tabel 4.10: Uji Multikolinieritas .....	78
Tabel 4.11 : Uji Autokorelasi.....	79
Tabel 4.12 : Perhitungan Statistik Uji Hipotesis .....	84
Tabel 4.10: Uji Regresi Linier Berganda .....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir .....	33
Gambar 3.1: Model Konsep .....	34
Gambar 4.1: Struktur Perusahaan .....	61
Gambar 4.2: Uji Heterokedastisitas .....	80
Gambar 4.3: Uji Linieritas .....	81

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Struktur Perusahaan

Lampiran 2 : kuisisioner

Lampiran 3 : Jawaban SPSS

Lampiran 4 : Biodata Peneliti

Lampiran 5 : Bukti konsultasi

Lampiran 6 : Data Karyawan PT BTN Syariah Malang

Lampiran 6: Keterangan Penelitian Dari Perusahaan

## ABSTRAK

Rifqatul Maulidah. 2012 SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang)”.

---

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

---

---

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, *turnover Intention*

---

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent tersebut, dan variabel manakah yang paling dominan. asumsi – asumsi dan keyakinan – keyakinan karyawan terhadap lingkungan perusahaan dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan mental yang dirasakannya.

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang. Semua populasi dijadikan sampel sebanyak 50 karyawan. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik, sehingga data yang dihasilkan akan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1), stres kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan secara parsial budaya organisasi (X1), dan stress kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F (serentak) yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan juga dari hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $7,736 > 3,195$ . Variabel yang mempunyai berpengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* adalah budaya organisasi (X1). Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan budaya organisasi hasil signifikan sebesar 0.037 terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja memiliki hasil signifikan sebesar 0.005 terhadap *turnover intention*. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki peran yang penting dalam meminimalkan terjadinya *turnover intention*.



## ABSTRACT

Rifqatul Maulidah, 2012. Thesis. Entitled: “The Influence of Organizational Culture and Stress of Work toward *Turnover Intention* (in PT Bank Tabungan Negara (Persero) Branch Office of Syari’ah Malang)”.

---

Supervisor: Dr. Ahmad Sani Supriyanto, SE, M. Si

---

Keywords: Cultural Organisation, Work Stress, Turnover Intention

---

The purpose of research is to analyze the influence of independent variable to dependent one, and which variable is dominant strongly. Some of opinions and convictions of workers in the factory environmental they have done their duties, it influenced them in implement the duties and responsibilities. The stress is very individualistic and basically it damageable if there is not balance between individual mental strength and the mental is felt.

The research is conducted in PT Bank Tabungan Negara (Persero) Branch Office of Syariah Malang. Mostly the population is being sample about 50 workers. The data analysis used is model of multiple linier regressions. The validities test, reliabilities and classical assumptions test are conducted before conducting the regressions analysis so that the resulted data is better.

Based on the research result can be concluded that the variable of organizational culture (X1), stress of work (X2), simultaneously it influenced *Turnover Intention*. While partially the organizational culture (X1), and the stress of work (X2) has the significant influence to *Turnover Intention*. It shown from the consideration result of test F (simultan) it shows that  $F_{hitung} > F_{tabel}$  and also from the result of consideration t-test (partial) which shows  $t_{hitung} > t_{tabel}$  in number  $7,736 > 3,195$ . The variable has the dominant influence to *turnover intention* is organizational culture (X1). It shown from the consideration result of significant organizational culture in number 0.037 to *turnover intention*, whereas the stress of work has significant result in number 0.005 to *turnover intention*. So it can be concluded that the work stress has important role in minimization the appear of *turnover intention*.

## ملخص البحث

رفقة المولدة، 2012 . الرسالة. تحت الموضوع : "التأثير الثقافية المنظمة و ضغط العمل الى قصد المتبادل (في المصنع البنك المصرف التوفير البلد) (فرسيرو) الادارة الفرعية للشرطة لالانج)".

---

تحت الإشراف : الدكتور احمد ساني سوفريانطو الماجستير.

---

---

مفتاح الكلمات : ثقافة المنظمة، ضغط العمل، قصد المتبادل

---

ان الهدف من البحث هو تحليل تأثير حقائق المستقل الى البيئة المعلقة واي البيئة التي أكثر التأثير فيها. كانت الآراء والمفاهيم من الموظفين حول المصنع وهم تؤديوا عمالهم وتأثيرهم في تنفيذ اواجبهم ومسؤوليتهم. وكان ضغط العمل النفسية يفسد اساسا اذ ليس فيها التوازن في قوة العقل النفسى بالعقل تشعر فيها. قد تنفيذ التفتيش في المصنع البنك المصرف التوفير البلد (فرسيرو) الادارة الفرعية للشرطة لالانج. وكان عدد الشكايا من البحث 50 الموظفين. اما الحقائق التي يستخدم في تحليل الحقائق هي النوع الإرتداد المتساوي الأضعاف. قبل ما يكون تحليل الإرتداد ثم كانت تجريبية الصحة وقوة التجريبية وتجريبية الآراء الماضي حتى كانت البيئة تحصيل الأحسن.

بناء على حاصل البحث قد يخلص بأن حقائق الثقافة المنظمة (X1) وضغط العمل (X2)، تؤثر قصد المتبادل على المتوافقة وثقافة المنظمة بالجزئ (X1) وضغط العمل (X2) يكون تأثير المهم الى قصد المتبادل . فهذا يدل من حاصل الحساب .. (فجأة) يدل أن  $F_{hitung} > F_{tabel}$  وكذلك من حساب التجريبية . (جزئ) يدل أن  $t_{hitung} > t_{tabel}$  بجملة  $7,736 > 3,195$  وقد تؤثر كثيرا المتقل الى قصد المتبادل فهي ثقافة المنظمة (X1) وقد تدل من حساب ثقافة المنظمة بتحصيل المهم 0.037 الى قصد المتبادل، اما ضغط العمل يحصل المهم بجملة 0.005 الى قصد المتبادل. اذا يخلص بأن ضغط العمل يدور مهما لتقصير القصد المتبادل.

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertandatangan dibawah ini saya:

Nama : Rifqatul Maulidah  
NIM : 08510101  
Alamat : Besuki Jatibanteng

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) KANTOR CABANG SYARIAH MALANG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 Januari 2012

Hormat saya,

Rifqatul Maulidah

NIM: 08510101